LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La **journée de solidarité** a été instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Il s'agit **d'une journée supplémentaire de travail, non rémunérée pour les salariés** (circ. DSS/DFSS/5B du 1er juillet 2004 ; c. trav. Art. L.3133-7). Le conseil constitutionnel a validé sa conformité à la constitution.

Par ailleurs, les employeurs des secteurs privé et public versent, depuis le 1er juillet 2004, une *contribution solidarité autonomie* égale à **0,3% des salaries perçus**. Elle a la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie et est recouvrée dans les mêmes conditions.

Mise en œuvre

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont **fixées** :

- **Soit par accord collectif** : accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche (loi 2008-351 du 16/04/2008, JO du 17)
- **Soit par l'employeur**, après consultation des éventuels comité d'entreprise ou représentant du personnel, s'ils existent. Il s'agit d'une simple consultation, l'employeur peut passer outre leur avis en cas de désaccord.

Toute référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité par défaut a été supprimée. Ce jour est redevenu un jour férié ordinaire, mais rien n'empêche les entreprises de continuer à fixer le Lundi de Pentecôte comme Journée de Solidarité (loi 2008-351 du 16/04/2008, JO du 17).

En pratique, la Journée de Solidarité peut prendre la forme de :

- Du **travail d'un jour férié** précédemment chômé, autre que le 1er Mai ;
- Du **travail d'un jour de RTT** lorsque la réduction du temps de travail est organisé sur le mois ou sur l'année par les accords conclus avant le 22.08.2008 (loi 2008-789 du 20/08/2008, JO du 21) ;
- De **tout jour de repos accordé** dans le nouveau cadre de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;
- De **toute autre modalité permettant le travail de 7h** précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités de l'entreprise (ex : fractionnement en répartissant les heures représentant la journée de solidarité sur plusieurs jours).

En revanche, il est **impossible de supprimer** :

- Un jour de congé payé légal
- Un jour de repos compensateur.

Enfin, le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le travail accompli dans le cadre de la journée de solidarité **ne donne pas lieu à rémunération** (c. trav. Art. L.3133-10) :

- Dans la limite de 7H, lorsque le salarié est mensualisé,
- Dans la limite de la valeur d'une journée de travail, pour les salariés en forfait annuel jours,
- Dans la limite de 7H proportionnellement à la durée contractuelle du travail, pour les salariés à temps partiel.